



GUÍA BÁSICA DISCIPLINARIA



GUÍA BÁSICA DISCIPLINARIA DE BOLSILO

INSTITUTO DE PLANIFICACIÓN Y PROMOCIÓN DE
SOLUCIONES ENERGÉTICAS PARA ZONAS NO
INTERCONECTADAS - IPSE

Valeria Alejandra Guillén Corchuelo
Redacción Jurídica

Germán Ricardo Balaguera Cuellar
Revisión

Grupo Comunicaciones
Diseño y diagramación

CONTENIDO

- 01** Generalidades de la actuación disciplinaria
Pag. 04
- 02** Proceso disciplinario aspectos básicos
Pag. 08
- 03** Estructura disciplinaria del IPSE
Pag. 11
- 04** ¿Cómo poner en conocimiento hechos con posible incidencia disciplinaria?
Pag. 12
- 05** Partes e intervinientes en el proceso disciplinario
Pag. 13
- 06** Sujetos procesales
Pag. 15
- 07** Derechos del disciplinado
Pag. 17
- 08** La confesión en el derecho disciplinario
Pag. 18
- 09** Etapas y términos del proceso disciplinario
Pag. 19
- 10** Clasificación de las faltas y función de la sanción
Pag. 22

GENERALIDADES DE LA ACTUACIÓN DISCIPLINARIA



1 ¿Qué es el Derecho Disciplinario?

El derecho disciplinario tiene como objeto revisar el comportamiento de sus servidores públicos, ex servidores, particulares que ejerzan funciones públicas; verificando si estos han actuado en cumplimiento de la constitución, de la ley o, si por el contrario, se han extralimitado en el ejercicio de sus funciones, han incumplido sus deberes, se han visto envueltos en una prohibición, causales de inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades o conflictos de interés.



2 ¿Cuál es su fundamento legal?

En Colombia, el derecho disciplinario se basa en conjunto de reglas y principios establecidos en la Constitución Política y en la Ley 1952 de 2019 Denominado Código General Disciplinario en adelante CGD, reformado por la ley 2094 de 2021.

Este código determina qué comportamientos son considerados faltas disciplinarias para los empleados públicos. Además, detalla las etapas del proceso, así como el juzgamiento de estas faltas, y qué sanciones puede conllevar la inobservancia del ordenamiento jurídico.



3 ¿Quiénes tienen la potestad disciplinaria y en qué consiste?

El estado es el titular de la potestad disciplinaria, ejerciendo de este modo lo que se conoce como el IUS PUNIENDI; lo que significa que es el derecho que tiene el Estado para imponer penas o sanciones a aquellos que han cometido delitos o faltas. Este poder se utiliza para mantener el orden y la justicia en la sociedad.



4 ¿Quiénes ejercen la acción disciplinaria?

La acción Disciplinaria es ejercida por la Procuraduría General de la Nación (PGN), la comisión Nacional de Disciplina Judicial, las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial, las Superintendencias de Notariado y Registro, los Personeros Distritales o Municipales, **las Oficinas de Control Disciplinario Interno.**



5 ¿Existe en el IPSE Oficina de Control Disciplinario Interno?

Sí. El IPSE, dentro de su estructura contenida en el Decreto 257 de 2004, estableció la función de dirigir y coordinar lo relacionado con la primera instancia de los procesos disciplinarios que cursen en contra de los servidores del Instituto de conformidad con las normas vigentes que regulen la materia. Esta disposición se encuentra en el numeral 15 del artículo 13 del citado Decreto. También se creó la Unidad de Control Interno Disciplinario, quien se encarga de aplicar el procedimiento disciplinario establecido en la Ley.



6 ¿Puede el IPSE investigar a ex servidores y cómo determina la competencia para llevar a cabo esta labor?

Sí. Es posible investigar a un ex servidor público por presuntas faltas disciplinarias que haya cometido durante su período como funcionario. Para determinar la competencia, se revisan los siguientes aspectos: La calidad de sujeto Disciplinario, la naturaleza del hecho, el territorio dónde se cometió la falta, el factor funcional y el de conexidad.



7 ¿Puede el Ipse investigar a funcionarios de otras entidades?

No. En cumplimiento del artículo 93 del CGD, se establece que toda entidad u organismo del Estado, con excepción de las competencias de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial, **debe organizar una unidad u oficina del más alto nivel encargada de conocer los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores.**

Se entiende por Oficina del más Alto Nivel la conformada por servidores públicos mínimo del nivel profesional de la administración. El jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno debe ser abogado y pertenecer al nivel directivo de la entidad.

En este sentido, la competencia para investigar a otro funcionario de otra entidad recae en la entidad a la que este pertenece.

Nota: El Artículo 96 del CDG señala que: Cuando en la comisión de una o varias faltas

conexas hubieren participado servidores públicos pertenecientes a distintas entidades, el servidor público competente de la que primero haya tenido conocimiento del hecho, informará a las demás para que inicien la respectiva acción disciplinaria.

Cuando la investigación sea asumida por la Procuraduría o la Personería se conservará la unidad procesal.



¿Puede un contratista ser investigado por la Oficina de Control Disciplinario Interno?

No. En estricto sentido las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios no se encuentran dentro de una relación laboral. En consecuencia, no son consideradas servidores públicos, sino particulares contratistas, y su relación contractual está regulada por las disposiciones contenidas en la Ley 80 de 1993 y las demás normas que regulan la materia.

Si la entidad advierte que el contratista ha incumplido sus obligaciones contractuales, procederá a declarar el incumplimiento del contrato en los términos de la Ley 80 de 1993 y las demás normas que la complementen, modifiquen o aclaren. Iniciando el trámite administrativo sancionatoria que corresponda.

Sin embargo, los particulares que ejerzan funciones públicas de manera permanente o transitoria, que cumplan labores de interventoría o supervisión en los contratos estatales, quienes administren recursos públicos podrán ser investigados por la Procuraduría General de la Nación. Lo anterior, de conformidad con el artículo 70 del CGD - Régimen especial.



¿Qué significa ejercer función pública?

Se entiende que ejerce función pública aquel particular que, por disposición legal, acto administrativo, convenio o contrato realice labores administrativas o actividades propias de los órganos del estado.

Del mismo modo, aquellos particulares que administran recursos públicos como el recaudo, custodia, liquidación o disponen el uso de rentas parafiscales o de rentas que hagan parte de las entidades públicas o que estas han destinado para su utilización con fines específicos.





10 ¿Por qué actuaciones puede responder un servidor o ex servidor público?

La acción disciplinaria se produce dentro de la relación de subordinación que existe entre el funcionario y la Administración en el ámbito de la función pública y se origina en el incumplimiento de un deber o de una prohibición, la omisión o extralimitación en el ejercicio de las funciones, la violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, o conflicto de interés, así lo ha establecido la Corte Constitucional en sentencia C-763/09.



11 ¿Qué es un conflicto de interés?

Un conflicto de interés ocurre cuando una persona o entidad tiene intereses contrapuestos o enfrentados que pueden influir en su capacidad para tomar decisiones imparciales y objetivas. Esto puede ocurrir cuando una persona o entidad tiene múltiples roles, responsabilidades o intereses que entran en conflicto entre sí, lo que dificulta su capacidad para actuar de manera neutral o imparcial.

Nota: El artículo 44 del CGD establece sobre el conflicto de interés lo siguiente: Todo servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.

Cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público deberá declararse impedido.



12 ¿Cuántos tipos de conflictos de interés existen?

Como servidor público debo saber que existen tres tipos de conflictos de interés a saber:

Conflicto de interés real: Hace relación a situaciones en las que existe una influencia directa o evidente de los intereses personales, financieros, profesionales u otros intereses en la toma de decisiones. Estos intereses pueden afectar objetivamente la imparcialidad de una persona en sus funciones.

Conflicto de interés aparente: En este tipo de conflictos no hay una influencia directa

demostrada de los intereses personales, existe una percepción o posibilidad de que los intereses puedan influir en el juicio objetivo de la persona. Aunque puede no existir un conflicto real, la apariencia o posibilidad de conflicto puede ser perjudicial para la percepción de imparcialidad.

Conflicto de interés potencial: Se refiere a situaciones en las que, aunque no existe un conflicto actual, existe la posibilidad de que se desarrolle uno en el futuro debido a ciertas relaciones, posiciones o intereses. Aunque no haya una influencia directa en el presente, el potencial de conflicto puede requerir medidas preventivas o de divulgación para evitar problemas a futuro.

Nota: Para conocer más acerca de este tema se invita a consultar la Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano V2, del Departamento Administrativo de la Función Pública.

<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/36031014/36151539/-Guia-identificacion-declaracion-conflicto-intereses-sector-publico-colombiano.pdf/81207879-d5de-bec7-6a7e-8ac1882448c2?t=1572381672818>

PROCESO DISCIPLINARIO ASPECTOS BÁSICOS

De conformidad con el artículo 83° de la Ley 1952 de 2019, la acción disciplinaria corresponde a las oficinas de Control Disciplinario Interno y a los funcionarios con potestad disciplinaria de las ramas, órganos y entidades del Estado para conocer de los asuntos disciplinarios que se adelanten contra los servidores públicos de su entidad.

Lo anterior, sin perjuicio del poder disciplinario preferente que le asiste a la Procuraduría General de la Nación.

¿Qué es el poder preferente?

El "poder preferente" es un principio jurídico que establece la primacía de una autoridad sobre otra en ciertos ámbitos o situaciones específicas. En general, se refiere a la superioridad o prevalencia de la jurisdicción de una entidad o autoridad sobre otras, otorgándole la facultad exclusiva para tomar decisiones o ejercer su competencia en determinadas materias.

En el caso del derecho Disciplinario se encuentra establecida esta disposición en el artículo 3 del CGD, indicando que la PGN podrá iniciar, proseguir o remitir cualquier investigación o juzgamiento de competencia de los órganos de control disciplinario interno de las entidades públicas, personerías distritales y municipales. Igualmente podrá asumir el proceso en segunda instancia.

¿Cómo funciona en el IPSE la competencia disciplinaria?

La competencia disciplinaria de este Instituto se encuentra en cabeza de la Secretaría General, en cumplimiento de lo previsto en el numeral 15 del artículo 13 del Decreto 257 de 2004 "Por el cual se modifica la Estructura del Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas, IPSE" o del funcionario que pertenezca al nivel directivo y ostente la calidad de abogado y conforme a lo dispuesto en la resolución 00278 de 2004 "Por la cual se crea la estructura de la Unidad de Control Interno Disciplinario del IPSE." En su momento, se dispuso de esta manera en cumplimiento de la Ley 734 de 2002.

¿Qué es el debido proceso?

Es un principio fundamental en el ámbito legal que asegura que cualquier persona que se enfrente a un proceso legal, ya sea judicial o administrativo, reciba un trato justo y equitativo. Este principio garantiza una serie de derechos fundamentales para proteger a los individuos ante acciones arbitrarias del Estado o de entidades que lleven a cabo procesos legales.

¿Qué estableció el CGD sobre el debido proceso?

El artículo 12 de la Ley 1952 de 2019, modificado por el artículo 3 de la ley 2094 de 2021, señaló:

El disciplinable deberá ser investigado y luego juzgado por funcionario diferente, independiente, imparcial y autónomo que sea competente, quienes deberán actuar con observancia formal y material de las normas que determinen la ritualidad del proceso, en los términos de este código y dándole prevalencia a lo sustancial sobre lo formal.

En el proceso disciplinario debe garantizarse que el funcionario instructor no sea el mismo que adelante el juzgamiento.

Todo disciplinable tiene derecho a que el fallo sancionatorio sea revisado por una autoridad diferente, su trámite será el previsto en esta ley para el recurso de apelación. En el evento en que el primer fallo sancionatorio sea proferido por el Procurador General de la Nación, la doble conformidad será resuelta en la forma indicada en esta ley.

¿Qué significa que deba garantizarse que el funcionario instructor no sea el mismo que adelante el juzgamiento?

La separación de funciones entre el instructor y el juzgador implica que en un proceso legal o disciplinario, la persona que conduce la investigación de los hechos no sea la misma que tome la decisión final sobre el caso. Esta separación busca asegurar la imparcialidad, autonomía e independencia de quién decide la situación jurídica del investigado. Respetando de este modo sus garantías y evitando posibles influencias o sesgos.



ESTRUCTURA DISCIPLINARIA IPSE ASPECTOS BÁSICOS

¿Cómo se garantiza la división de estos roles en el IPSE?

Con la entrada en vigencia de la Ley 1952 de 2019 que se configuró el pasado 29 de marzo de 2022, en el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas -IPSE, la instrucción disciplinaria está a cargo del la Secretario (a) General, de conformidad con lo dispuesto en numeral 15 del artículo 13 del Decreto 257 de 2004, o del funcionario que pertenezca al nivel directivo y ostente la calidad de abogado. Quien se encargará de adelantar la fase de instrucción de los procesos disciplinarios que se adelantan en primera instancia en contra de sus servidores y ex servidores públicos. Lo anterior, de acuerdo a las competencias establecidas en la Ley; para posteriormente, remitir si es el caso, los procesos disciplinarios a la etapa de juzgamiento, la cual se desarrollará por la instancia competente.

No obstante, en la actualidad el IPSE no cuenta con una instancia propia que adelante la fase o etapa de juzgamiento, por lo que en cumplimiento de la Directiva 013 de 2021 expedida por la PGN, los expedientes con pliego de cargos notificados se remitirán a esta autoridad PGN para que adelante la etapa de juzgamiento y decida conforme a sus atribuciones y facultades .

¿Cómo inicia la actuación Disciplinaria?

La actuación inicia en cumplimiento del artículo 86 del CGD, mismo que señala:

La acción disciplinaria se iniciará y adelantará de oficio, o por información proveniente de servidor público o de otro medio que amerite credibilidad, o por queja formulada por cualquier persona, y no procederá por anónimos, salvo en los eventos en que cumpla con los requisitos mínimos consagrados en los artículos 38 de la Ley 190 de 1995 y 27 de la Ley 24 de 1992.

La Procuraduría General de la Nación, previa decisión motivada del funcionario competente, de oficio o a petición del disciplinado, cuando este invoque debidamente sustentada la violación del debido proceso, podrá asumir la investigación disciplinaria iniciada por otro organismo, caso en el cual este la suspenderá y la pondrá a su disposición, dejando constancia de ello en el expediente, previa información al jefe de la entidad. Una vez avocado el conocimiento por parte de la Procuraduría, esta agotará el trámite de la actuación hasta la decisión final.

¿CÓMO PONER EN CONOCIMIENTO HECHOS CON POSIBLE INCIDENCIA DISCIPLINARIA?

APLICA PARA LA CIUDADANÍA EN GENERAL Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS

1

Identifica la entidad correspondiente:

Determina a qué entidad o institución debe dirigirse la queja o denuncia. Es decir, si corresponde a la Procuraduría General de la Nación o la entidad encargada del control disciplinario de la entidad.

2

Reúne información relevante:

Recolecta todos los detalles y pruebas que respalden los hechos que quieres denunciar. Esto puede incluir documentos, fotografías, correos electrónicos u otros elementos que puedan servir como evidencia.

3

Presenta la queja, denuncia o informe:

Dirígete a la entidad correspondiente y presenta formalmente la queja o denuncia. Esto puede hacerse de diversas maneras como por ejemplo: de forma presencial en las oficinas de la entidad, a través de su página web, mediante formularios específicos, mediante el envío de documentos por correo certificado o a través del correo institucional disciplinarios@ipse.gov.co.

4

Contenido de la denuncia, queja o informe

*este último, en caso de ser servidor público

Asegurate de narrar de manera correcta las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los presuntos hechos.

Es fundamental presentar la información de manera clara y detallada, respetando la veracidad de los hechos para evitar consecuencias por denuncias falsas. Además, es recomendable buscar asesoramiento legal si lo consideras necesario antes de realizar la denuncia.

5

Proporciona tus datos:

Es importante que proporciones tus datos personales al presentar la denuncia, dar tu información puede ayudar a las autoridades a obtener más detalles o aclaraciones si es necesario. Sin embargo, en algunos casos se permite la denuncia anónima cumpliendo con los requisitos mínimos consagrados en los artículos 38 de la Ley 190 de 1995 y 27 de la Ley 24 de 1992.

6

Si eres servidor público, recuerda:

El no informar aquellos actos que puedan tener un alcance disciplinario, se considera como infracción al deber consagrado en el numeral 25 del artículo 38 del CGD, lo cuál podría implicar acciones disciplinarias.

7

Exoneración del deber de informar

Es importante que el servidor público sepa que no está obligado a formular queja contra sí mismo o contra su conyugé, compañero permanente o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, ni por hechos que haya conocido por causa o con ocasión del ejercicio de actividades que le impongan legalmente el secreto profesional, art 88 del CGD y 33 CP.

8

Evaluación de la queja, denuncia o informe

Una vez recibida la denuncia, queja o informe, la Oficina de Control Disciplinario Interno u Unidad Disciplinaria, evaluará el mérito de la misma y ordenará la apertura de la correspondiente investigación cuando así corresponda.

Nota: Es importante tener en cuenta que el particular que denuncia recibe el nombre de quejoso y, por lo tanto, su intervención se limita únicamente a ampliar la queja bajo la gravedad de juramento, a aportar las pruebas que tenga en su poder, a recurrir la decisión de archivo y el fallo absolutorio. Es por ello que no adquiere la calidad de sujeto procesal, figura que se explicará más adelante.

PARTES E INTERVINIENTES EN EL PROCESO DISCIPLINARIO

Cada uno de estos actores tiene un papel específico y contribuye al desarrollo del proceso disciplinario, ya sea aportando información, defendiendo los derechos del investigado o tomando decisiones basadas en la evidencia presentada. El proceso disciplinario busca determinar si hubo faltas y, en caso afirmativo, aplicar las sanciones correspondientes conforme a la normativa establecida.



Autoridad disciplinaria

Es la entidad encargada de iniciar, dirigir y resolver el proceso disciplinario. Puede ser la Procuraduría General de la Nación, Oficinas de Control Interno u otro organismo competente, dependiendo del ámbito y la naturaleza de la falta.



Investigado o procesado

Es la persona contra la cual se dirige el proceso disciplinario. Tiene derecho a conocer su proceso, conocer los cargos, presentar pruebas, aportar argumentos en su defensa y ser representado por un defensor de confianza o de oficio.



Defensor

Es la persona encargada de representar al investigado durante el proceso disciplinario, asegurándose de que se respeten sus derechos y garantías, presentando argumentos a su favor.



Quejoso

Es quien presenta la queja o denuncia que da origen al proceso disciplinario. En algunos casos, puede tener participación activa aportando pruebas o testimonios, pero su intervención es limitada y reglamentada en la ley.



Testigo

Personas que pueden brindar información relevante para esclarecer los hechos investigados. Tiene la obligación de comparecer ante las autoridades, por ello el artículo 165 del CGD, nos indica que cuando el testigo citado se muestre renuente a comparecer, podrá imponérsele multa hasta el equivalente a cincuenta salarios mínimos diarios vigentes en la época de ocurrencia del hecho, a favor del Tesoro Nacional.



Peritos

En ocasiones, se requiere la participación de expertos o peritos para aclarar aspectos técnicos o especializados de la investigación.



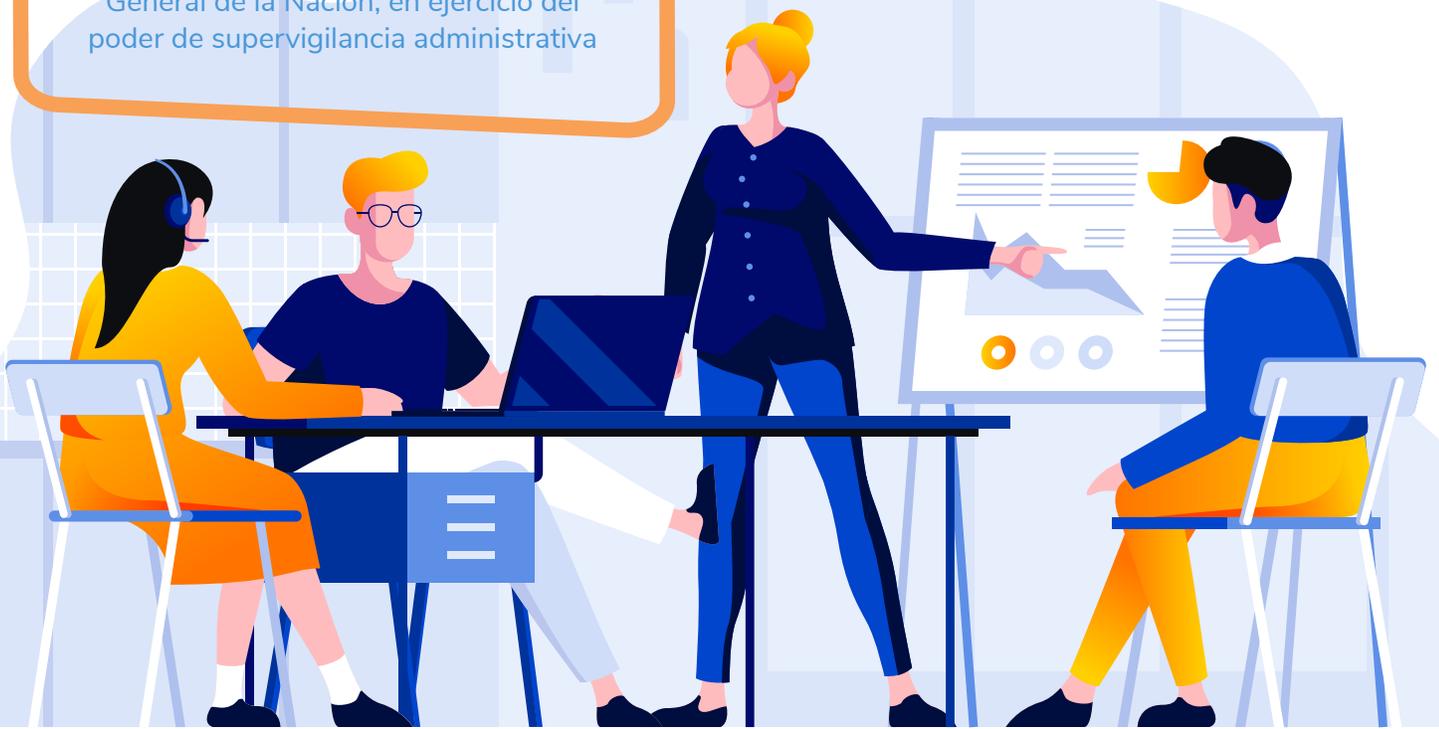
Otros intervinientes

- Ministerio público, cuando la actuación se adelante en la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y comisiones seccionales, o el Congreso de la República contra los funcionarios a que se refiere el artículo 174 de la Constitución Política - en adelante CP.
- Igualmente, podrá intervenir en calidad de sujeto procesal cuando no se ejerza el poder preferente por la Procuraduría General de la Nación, en ejercicio del poder de supervigilancia administrativa



Otros intervinientes

Las Víctimas de conductas violatorias de derechos humanos y del Derecho Internacional Humanitario, así como de acoso laboral. Estos tienen la facultad de designar apoderado.



SUJETOS PROCESALES

En un proceso disciplinario, los sujetos procesales son aquellos que participan directa o indirectamente en el desarrollo del proceso. En consecuencia el **artículo 109 de la ley 1952 de 2019 -CGD establece:**

Podrán intervenir en la actuación disciplinaria, como sujetos procesales, el investigado y su defensor, el Ministerio Público, cuando la actuación se adelante en la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial, o en el Congreso de la República contra los funcionarios a que se refiere el artículo 174 de la Constitución Política. Esta misma condición la ostentarán las víctimas de conductas violatorias de derechos humanos y el Derecho Internacional Humanitario, así como de acoso laboral.

En ejercicio del poder de supervigilancia administrativa y cuando no se ejerza el poder preferente por la Procuraduría General de la Nación, esta podrá intervenir en calidad de sujeto procesal.

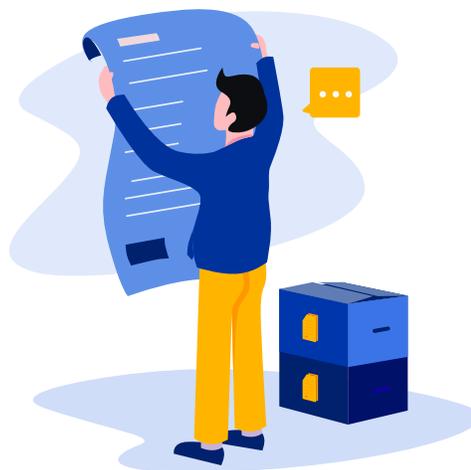
¿Cuáles son las facultades de los sujetos procesales?

- 1 Solicitar, aportar y controvertir pruebas e intervenir en la práctica de las mismas.
- 2 Interponer los recursos de ley.
- 3 Presentar las solicitudes que consideren necesarias para garantizar la legalidad de la actuación disciplinaria y el cumplimiento de los fines de la mismas.
- 4 Obtener copias de la actuación, salvo que, por mandato constitucional o legal, esta tenga carácter reservado.

El quejoso

PARÁGRAFO 1o. del art 110 del CGD:

La intervención del quejoso, que no es sujeto procesal, a excepción de lo establecido en el artículo anterior, se limita únicamente a presentar y ampliar la queja bajo la gravedad del juramento, a aportar las pruebas que tenga en su poder y a recurrir la decisión de archivo y el fallo absolutorio. Para estos precisos efectos podrá conocer el expediente en la Secretaría del Despacho que profirió la decisión.



Las víctimas o perjudicados

PARÁGRAFO 2o. del art 110 del CGD:

Cuando se trate de investigaciones por violaciones a los derechos humanos, infracciones al Derecho Internacional Humanitario o actos constitutivos de acoso laboral, tienen la facultad de designar apoderado.

CALIDAD DE DISCIPLINADO

Una vez evaluada la queja, denuncia o informe, la Autoridad Disciplinaria procede con la apertura de la investigación disciplinaria. Lo anterior, una vez se tiene identificadao e individualizado al servidor o ex servidor que pudo verse involucrado en una conducta objeto de reproche con posibles consecuencias disciplinarias.

En dicho sentido, el artículo 111 del CGD establece que: La calidad de disciplinado se adquiere a partir del momento del auto de apertura de investigación o la orden de vinculación. Decisión que será notificada de manera personal, de no ser posible, se realizará por Edicto en cumplimiento del procedimiento establecido en la Ley.

DERECHOS DEL DISCIPLINADO

La persona sujeta a la investigación, tiene una serie de derechos fundamentales que buscan garantizar un proceso justo y equitativo



1 Acceder a la actuación



2 Designar Apoderado



3 Ser oído en versión libre, en cualquier etapa de la actuación, hasta antes del traslado para presentar alegatos previos al fallo de primera o única instancia.



4 Solicitar o aportar pruebas y controvertirlas e intervenir en su práctica, para lo cual se le remitirá la respectiva comunicación.



5 Rendir descargos



6 Impugnar y sustentar las decisiones cuando hubiere lugar a ello.



7 Obtener copias de la actuación



8 Presentar alegatos antes de la evaluación de la investigación y antes del fallo de primera o única instancia.

Nota: De conformidad con el artículo 113 del CGD: Los estudiantes de los consultorios jurídicos podrán actuar como defensores de oficio en los procesos disciplinarios según los términos previstos en la ley.

Como sujeto procesal, el defensor tiene las mismas facultades del investigado. Cuando existan criterios contradictorios, prevalecerán los del defensor.

LA CONFESIÓN EN EL PROCESO DISCIPLINARIO

La confesión, en el contexto legal, es la admisión libre, voluntaria y explícita de haber cometido un delito o una falta. Es una declaración hecha por una persona en la que reconoce haber participado o sido responsable de un acto contrario a las normas, actuación que tiene implicaciones legales o disciplinarias.

Se introduce esta figura en el CGD - Ley 1952 de 2019, en su artículo 161, mismo que fue modificado por el artículo 29 de la ley 2094 de 2021, en el que se señalan sus requisitos a saber:

- 1** Se hará ante la autoridad disciplinaria competente para instruir, juzgar o ante el comisionado o designado.
- 2** La persona deberá estar asistida por defensor.
Requisito fundamental, ante la ausencia de defensor de confianza o de oficio no es posible tomar la confesión, ya que es una aceptación de cargos y una forma anticipada de terminar el proceso cumpliendo con el procedimiento establecido en la ley.
- 3** La persona será informada sobre el derecho a no declarar contra sí misma, y de las garantías consagradas en el artículo 33 de la Constitución Política y de los beneficios y de las rebajas de las sanciones contempladas en el CGD.
- 4** La autoridad disciplinaria ante la cual se realice la aceptación de cargos, deberá constatar que la misma se hace en forma voluntaria, consciente, libre, espontánea e informada.

¿Cuáles son los beneficios de la confesión?

Para verificar los beneficios de la confesión debe tenerse en cuenta que dependerá de la etapa en la que se encuentre el proceso, la gravedad o levedad de la falta, la culpabilidad entre otros aspectos. Sin embargo, el Legislador determinó como beneficios los siguientes:

Oportunidad y beneficios Art 162



Si la confesión y la aceptación de cargos procede en la etapa de investigación, desde la apertura de esta, hasta antes de la ejecutoria del auto de cierre, las sanciones de inhabilidad, suspensión o multa se disminuirán **hasta la mitad**.



Si la aceptación de cargos o la confesión en la fase de juzgamiento, procede hasta antes de la ejecutoria del auto que concede el traslado para alegar de conclusión, **se reducirán en una tercera parte**.

El anterior beneficio no se aplicará cuando se trate de las faltas gravísimas contenidas en el artículo 52 de este código. En el evento en que la confesión o aceptación de cargos sea parcial, se procederá a la ruptura de la unidad procesal en los términos de esta ley.

PARÁGRAFO. No habrá lugar a la retractación, salvo la violación de derechos y garantías fundamentales.

ETAPAS Y TÉRMINOS DEL PROCESO DISCIPLINARIO ASPECTOS BÁSICOS

¿Cuáles son las etapas y términos del proceso disciplinario?

La ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021, estableció las etapas y términos del proceso disciplinario. Encontrándose diferentes momentos como lo son: la etapa de indagación previa, misma que en la ley 734 de 2002 anterior Código Disciplinario único, denominaba como indagación preliminar, y se encuentra la etapa de investigación disciplinaria.

Indagación Previa Art. 208 CGD

En caso de duda sobre la identificación o individualización del posible autor de una falta disciplinaria

La indagación previa tendrá una duración de seis (6) meses y culminará con el archivo definitivo o auto de apertura de investigación.

(Archivo cuando no se logra identificar a la persona - Servidor público.) Esta decisión no hará tránsito a cosa juzgada material.

Para el adelantamiento de la indagación, el funcionario competente hará uso de los medios de prueba legalmente reconocidos.

Cuando a la actuación se allegue medio probatorio que permita identificar al presunto autor, inmediatamente se deberá emitir la decisión de apertura de investigación.

Cuando se trate de investigaciones por violación a los Derechos Humanos o al Derecho Internacional Humanitario, el término de indagación previa podrá extenderse a otros seis (6) meses.

Investigación Disciplinaria Art. 211 CGD

Cuando, con fundamento en la queja, en la información recibida o en la indagación previa se identifique al posible autor o autores de la falta disciplinaria, el funcionario iniciará la investigación disciplinaria.

La investigación tendrá como fines verificar la ocurrencia de la conducta, determinar si es constitutiva de falta disciplinaria o si se ha actuado al amparo de una causal de exclusión de la responsabilidad.

Para el adelantamiento de la investigación, el funcionario competente hará uso de los medios de prueba legalmente reconocidos y podrá, a solicitud del vinculado, oírlo en versión libre.

Se limitará a los hechos objeto de denuncia, queja o iniciación oficiosa y los que le sean conexos.

La investigación tendrá una duración de seis (6) meses, contados a partir de la decisión de apertura.

Prorrogable: cuando en la misma actuación se investiguen varias faltas o a dos (2) o más servidores o particulares en ejercicio de función pública y culminará con el archivo definitivo o la notificación de la formulación del pliego de cargos. Cuando se trate de investigaciones por infracción al Derecho Internacional de los Derechos Humanos o al Derecho Internacional Humanitario, el término de investigación no podrá exceder de dieciocho (18) meses.

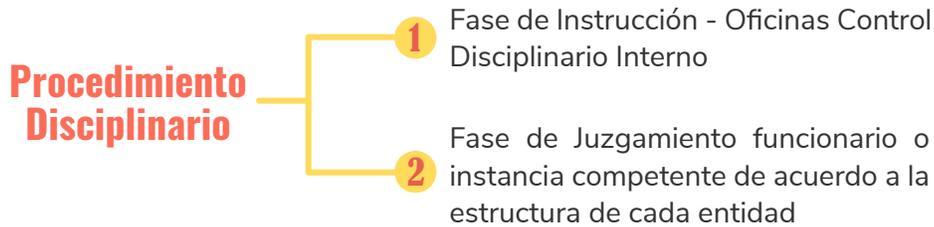
prorrogable: si hicieren falta pruebas que puedan modificar la situación jurídica del disciplinable.

Se prorrogarán hasta por tres (3) meses más. Vencido el cual, si no ha surgido prueba que permita formular cargos se archivará definitivamente la actuación.

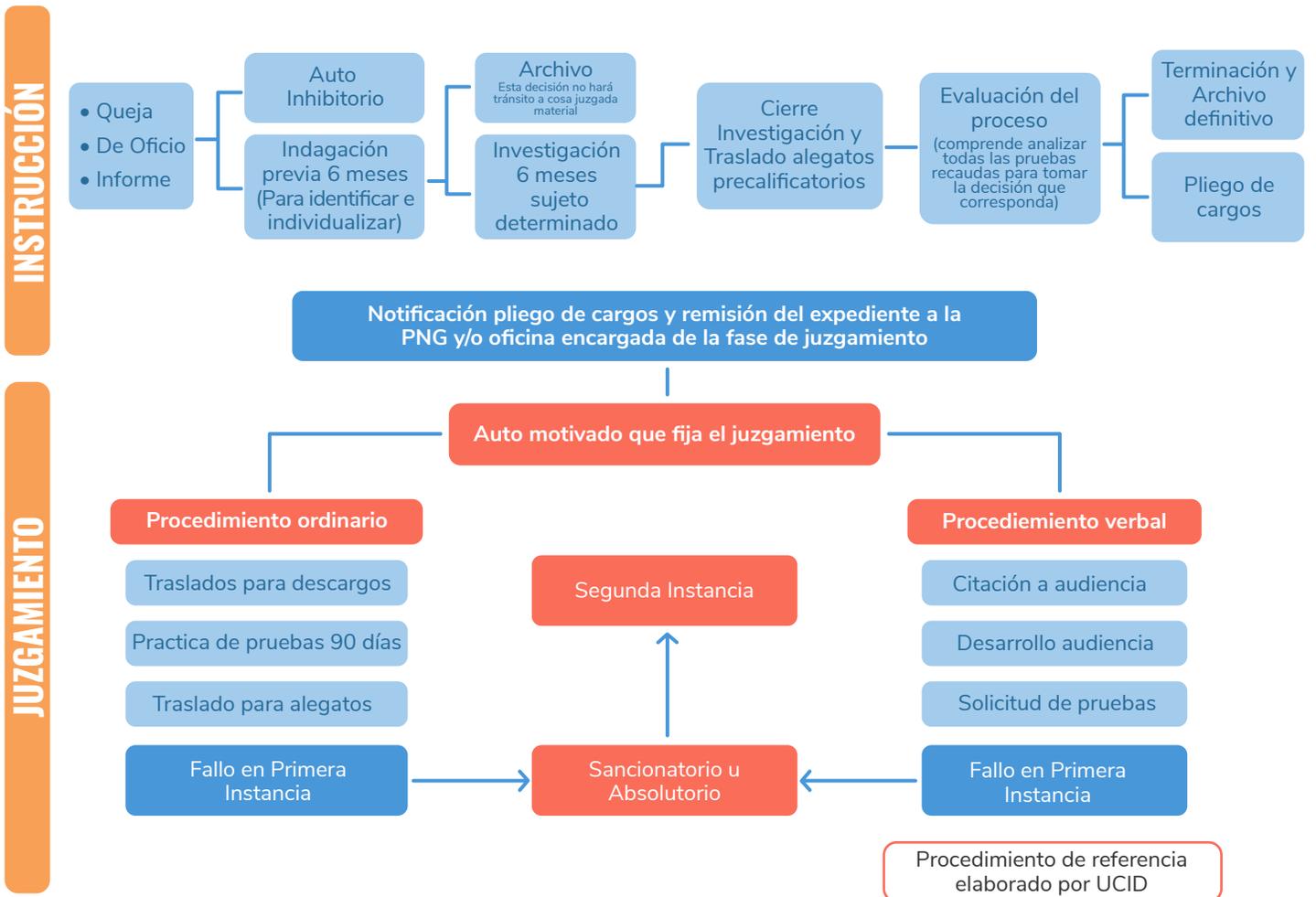
si del materia probatorio se evidencia la comisión de la conducta, se formulará pliego de cargos, se notificará y se trasladará al funcionario o instancia encargada de adelantar la fase de juzgamiento Art 225 del CGD y siguientes.

Fases del proceso disciplinario

Instrucción y Juzgamiento



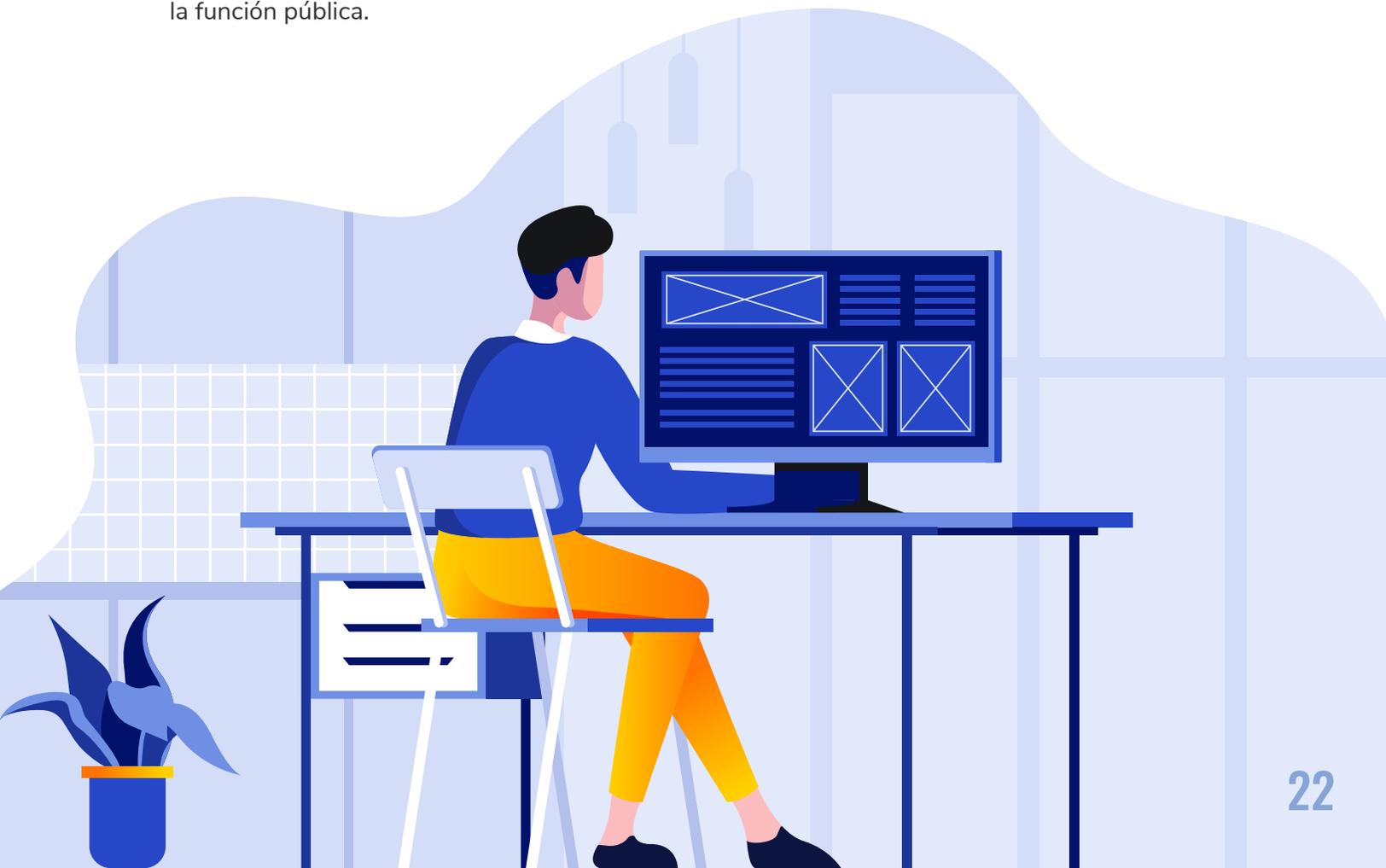
Esquema proceso disciplinario



CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS Y FUNCIÓN DE LA SANCIÓN

ART. 46 CGD Y SIGUIENTES

- **Gravísimas:** Están taxativamente señaladas en la ley Disciplinaria
- **Graves o Leves:** No están identificadas expresamente en el código disciplinario. Sin embargo, se señalaron en la Ley 1952 de 2019 en los artículos 38 y 39 como deberes, prohibiciones.
 - Dejando al operador disciplinario su clasificación teniendo en cuenta las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos.
- **Función de la Sanción:** Preventiva y correctiva para garantizar los principios y fines previstos en la construcción, la ley o los tratados internacionales, que se deben observar en el ejercicio de la función pública.





INSTITUTO DE PLANIFICACIÓN Y
PROMOCIÓN DE SOLUCIONES
ENERGÉTICAS PARA ZONAS
NO INTERCONECTADAS - IPSE